

CAI
HR
- 2002
I51
v.5

Information on LABOUR STANDARDS



5 MATERNITY-RELATED REASSIGNMENT AND LEAVE, MATERNITY LEAVE AND PARENTAL LEAVE

Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards)

The *Canada Labour Code* provides for maternity-related reassignment and leave, maternity leave, and parental leave.

The following questions and answers will be of interest to employers and employees under federal jurisdiction. Pamphlet 1 of this series describes the types of businesses covered by the *Code*. It is available from any Labour Program office of Human Resources Development Canada.

1. What is meant by maternity-related reassignment and job modification?

An employee who is pregnant or nursing may request that the employer modify her job functions or reassign her to another job if continuing any of her current job functions may pose a risk to her health or that of her foetus or nursing child. This request must be accompanied by a certificate from a qualified medical practitioner indicating how long the risk is likely to last and what activities or conditions should be avoided in order to eliminate the risk.

2. What is the employer's obligation in such a case?

An employer must examine the request in consultation with the employee and, where reasonably practicable, modify the employee's job functions or reassign her.

An employee who has made a request for a reassignment or job modification is entitled to leave with pay while the employer is examining her request and until the employer modifies her job function, reassigns her or informs her that it is not reasonably practicable to modify her job functions or reassign her.



Where a reassignment or a job modification is not reasonably practicable, an employee may take an unpaid leave of absence for the duration of the risk as indicated in the medical certificate.

An employee who is pregnant or nursing is entitled to an unpaid leave of absence during the period from the beginning of the pregnancy to the end of the twenty-fourth week following the birth, if she provides the employer with a certificate of a medical practitioner of her choice indicating that she is unable to work by reason of the pregnancy or nursing and indicating the duration of that inability.

For further details, please refer to Division VII of Part III of the *Canada Labour Code*.

3. Can the employer require a pregnant or nursing employee to continue to work in a hazardous environment until the employee produces a medical certificate?

Part II of the *Canada Labour Code* (Occupational Health and Safety) enables the pregnant or nursing employee to cease to perform her job if she feels there is a risk to her health or that of the foetus or child, until a medical certificate can be obtained.

For further details, please refer to Pamphlet 5, Pregnant and Nursing Employees, of the Information on Occupational Health and Safety series (LT-102-06-01).

4. Who is entitled to maternity leave?

Female employees, including managers and professionals, who have completed six consecutive months of continuous employment with the same employer when their leave begins.

5. Who is entitled to parental leave?

Natural or adoptive parents, including managers and professionals, who have completed six consecutive months of continuous employment with their employer at the time their leave begins.

6. By six months of continuous employment, do you mean an employee must not have been absent from work during six months to be eligible for leave?

No. Absences that are not terminations of the employer-employee relationship do not interrupt continuity of employment.

7. How much leave is provided for under the *Code*?

The *Code* provides for up to 17 weeks of maternity leave. In addition, an employee who assumes actual care of a newborn or newly adopted child is entitled to parental leave of up to 37 weeks. However, the total duration of the maternity and the parental leaves must not exceed 52 weeks.

8. Can both parents take parental leave?

Yes. If they both work for an employer falling under the jurisdiction of the *Code*, the two parents are entitled to combined parental leave of up to 37 weeks. Parents have the option of taking their parental leave at the same time, or one after the other, as long as the total combined parental leave does not exceed 37 weeks. Also, the 52-week combined maternity and parental leave limitation stated in the answer to question 7 above applies.

9. Must both parents work for the same employer to combine parental leave?

No. Provided the employers are under the jurisdiction of the *Code*, even if they are two separate employers, the two employees must combine their parental leave.

10. Can an employee take both maternity and parental leave?

Yes. However, an employee may only take one period of time for each leave. For example, an employee wishing to take parental leave must do so in one block of continuous time.

11. When can leave be taken?

The 17-week maternity leave may be taken any time during the period that begins 11 weeks before the expected date of delivery and ends 17 weeks after the actual delivery date.

Parental leave may be taken any time during the 52-week period starting the day the child is born or the day the child comes into the employee's care.

12. What must an employee do to obtain leave?

An employee must give the employer written notice at least four weeks before beginning either maternity or parental leave. The notice must advise the employer of the intended length of leave.

For maternity leave, the employee must also provide the employer with a certificate from a qualified medical practitioner confirming that she is pregnant.

13. Must an employee have completed six months of continuous employment before applying for leave?

No. An employee may apply prior to having completed six months of employment, but leave cannot begin until six months of employment are completed.

14. Can an employer compel an employee to take maternity leave?

No. A pregnant employee cannot be required to take leave unless her employer can show that she is unable to perform an essential function of her job.

15. What happens to the employee's job upon return from maternity leave or parental leave?

The employee must be reinstated in her or his former position, or be given a comparable position in the same location and with the same wages and benefits.

16. Could an employee ever receive lower pay upon returning to work?

Yes. If, during a leave period, the wages and benefits of a group of employees are reduced as part of a reorganization plan, an employee who is reinstated in that group will receive no more than the wages and benefits she or he would have received if she or he had been at work during the reorganization. Likewise, if wages and benefits for the employee's group are increased during leave, the employee would be entitled to the increases upon return to work.

17. Do pension, health and disability benefits and the seniority of the employee accumulate during leave?

Yes. These benefits continue during the leave period provided an employee pays any contributions she or he would normally have paid.

18. What if an employee chooses not to pay normal contributions related to pension, health and disability benefits for the leave period?

Non-payment of contributions for the leave period has no impact on the employee's employment status. These benefits may lapse during the leave period, but employment upon reinstatement is considered to be continuous with employment before the leave, for purposes of calculating future benefits.

19. Is the employer required to continue its contributions to the pension, health and disability benefits plan while the employee is on leave?

Yes. The employer must pay at least the same share of contributions as if the employee were not on leave, unless the employee does not pay her or his contributions.

20. Is an employee on leave entitled to receive information about opportunities for training and promotion?

Yes. On the written request of the employee, employers must inform employees who are away on leave of opportunities for training or promotion that arise during the period of leave.

21. Can an employer dismiss or lay off an employee because she is pregnant or has applied for or intends to apply for maternity, maternity-related reassignment or leave or parental leave?

No. An employer may not dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because she is pregnant or because she or he intends to take maternity or parental leave. Nor can an employer dismiss, suspend, lay off, demote or discipline an employee because she has applied for or intends to apply for a maternity-related reassignment or leave, or intends to request a modification of her job functions. An employer cannot take pregnancy into account in any decision to promote or train an employee.

22. When a collective agreement does not provide for maternity or parental leave, is the employer still obliged to grant it?

Yes, provided the employee meets the requirements of the *Code*.

For information only. For interpretation and application purposes, please refer to Part III of the *Canada Labour Code* (Labour Standards), the *Canada Labour Standards Regulations*, and relevant amendments.

How Maternity and Parental Leave Available under Part III of the
Canada Labour Code (CLC) Compares with the Maternity and Parental
Benefits under Employment Insurance (EI).

Scenario	Part III CLC Leave	EI Benefits
Only parental leave taken (e.g., in cases of adoption or where mother does not take maternity leave)	37 weeks of parental leave**	One two-week waiting period* plus 35 weeks of parental benefits for 37 weeks in total
Only maternity leave taken	17 weeks of maternity leave**	One two-week waiting period plus 15 weeks of maternity benefits for 17 weeks in total
Both maternity and parental leave taken	Up to 17 weeks of maternity leave and up to 37 weeks of parental leave with a legislative cap of 52 weeks of combined maternity and parental leave**	One two-week waiting period* plus 15 weeks of maternity benefits plus 35 weeks of parental benefits for 52 weeks in total

* If both parents share the parental benefits, only one two-week waiting period applies.

** An employee does not have to collect EI maternity and/or parental benefits to be eligible to take Part III maternity and/or parental leave.

Additional copies of this publication can be obtained from:
Public Enquiries Centre
Human Resources Development Canada
140 Promenade du Portage, Phase IV, Level 0
Gatineau, Quebec
K1A 0J9

Fax: (819) 953-7260
www.hrdc-drhc.gc.ca/

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, 2002
Cat. No. MP43-345/5-2002
ISBN 0-662-66793-X

1. The first part of the paper discusses the importance of understanding the underlying mechanisms of the observed phenomena. This is crucial for developing effective interventions and policies.

2. The second part of the paper reviews the existing literature on the topic. It highlights the strengths and limitations of previous studies and identifies areas for further research.

3. The third part of the paper presents the results of the current study. It includes a detailed description of the methodology used, the data collected, and the statistical analyses performed.

4. The fourth part of the paper discusses the implications of the findings. It explores the potential applications of the results in practice and the broader theoretical context.

Variable	Mean	Standard Deviation
Age	25.5	3.2
Gender	Male	Female
Education	High School	College
Income	\$10,000	\$20,000
Health	Good	Poor
Marital Status	Single	Married
Employment	Unemployed	Employed
Social Support	Low	High
Life Satisfaction	Low	High
Mental Health	Good	Poor
Physical Health	Good	Poor
Quality of Life	Low	High
Stress Levels	Low	High
Coping Strategies	Effective	Ineffective
Resilience	Low	High

5. The fifth part of the paper concludes the study by summarizing the key findings and their implications. It also provides recommendations for future research and practical applications.

Parallèle entre le congé de maternité et le congé parental prévus dans la partie III du *Code canadien du travail* et les prestations de maternité et les prestations parentales prévues dans la *Loi sur l'assurance-emploi*

Scénario	Congé prévu dans partie III du <i>Code</i>	Prestations d'assurance-emploi
L'employée prend seulement un congé parental (p. ex. en cas d'adoption ou quand la mère ne prend pas de congé de maternité)	37 semaines de congé parental**	Une période d'attente de deux semaines* plus 35 semaines de prestations parentales pour un total de 37 semaines.
L'employée prend seulement un congé de maternité	17 semaines de congé de maternité**	Une période d'attente de deux semaines plus 15 semaines de prestations de maternité pour un total de 17 semaines.
L'employée prend un congé de maternité et un congé parental	Au plus 17 semaines de congé de maternité et jusqu'à 37 semaines de congé parental pour un maximum de 52 semaines au total**	Une période d'attente de deux semaines* plus 15 semaines de prestations de maternité, plus 35 semaines de prestations parentales pour un total de 52 semaines.

* Si les deux parents se partagent les prestations parentales, une seule période d'attente de deux semaines s'applique.

** Pour avoir droit au congé de maternité ou au congé parental prévus à la partie III du *Code*, l'employé n'a pas besoin de toucher des prestations de maternité ni des prestations parentales aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Pour obtenir d'autres exemplaires de ce document, veuillez vous adresser au :

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage, Phase IV, niveau 0
Gatineau (Québec)
K1A 0J9

Télécopieur : (819) 953-7260
www.hrdc-drrhc.gc.ca/

©Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de catalogue MP43-345/5-2002
ISBN 0-662-66793-X

21. L'employeur peut-il congédier ou mettre à pied une employée parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé ou a l'intention de demander une réaffectation, une modification de ses tâches, un congé de maternité ou un congé parental?

Non. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée, ni prendre des mesures disciplinaires contre elle, parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a l'intention de demander un congé de maternité ou un congé parental. L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder une employée, ni prendre des mesures disciplinaires contre elle, parce qu'elle a demandé ou a l'intention de demander une réaffectation ou une modification de ses tâches ou un congé lié à la maternité. L'employeur ne peut pas non plus invoquer le fait que l'employée est enceinte pour lui refuser de l'avancement ou de la formation.

22. Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucun congé de maternité ou congé parental, l'employeur doit-il quand même accorder un tel congé?

Oui, à la condition que l'employé réponde aux exigences du *Code*.

Ce document sommaire ne vise qu'à fournir de l'information de base. Pour plus d'exactitude et de précision, veuillez consulter la partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail) et le *Règlement du Canada sur les normes du travail* ainsi que leurs modifications.

de la réorganisation. De même, si les salaires et les avantages pour le groupe auquel il appartient sont majorés pendant le congé, l'employé aura droit aux mêmes augmentations à son retour au travail.

17. Pendant un congé, l'employé continue-t-il d'accumuler de l'ancienneté et de bénéficier des avantages des régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité?

Oui. Les régimes d'avantages demeurent en vigueur pendant la période de congé à la condition que l'employé verse toutes les cotisations qu'il aurait normalement payées.

18. Qu'arrive-t-il si l'employé ne verse pas ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pour la durée de son congé?

Le défaut de paiement, par l'employé, de ses cotisations pour la durée de son congé ne modifie pas la relation employeur-employé. Il se peut que les régimes de prestations cessent de s'appliquer pendant le congé mais, à son retour au travail, on considérera que la durée de l'emploi n'a pas été interrompue, aux fins du calcul des prochaines prestations.

19. L'employeur doit-il continuer à verser ses cotisations aux régimes de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-invalidité pendant que l'employé est en congé?

Oui. L'employeur doit continuer à verser ses cotisations au moins égales à celles qu'il paierait si l'employé n'était pas en congé, mais ce principe ne vaut que si l'employé lui-même paie ses propres cotisations.

20. L'employé en congé a-t-il le droit de recevoir des renseignements sur les possibilités de formation et d'avancement?

Oui. Si l'employé en congé en fait la demande par écrit, l'employeur doit l'informer des possibilités de formation ou d'avancement qui se présentent pendant la période de congé.

11. Quand l'employé peut-il prendre ces congés ?

Le congé de maternité de 17 semaines peut être pris n'importe quand pendant la période qui commence 11 semaines avant la date prévue de l'accouchement pour se terminer 17 semaines après la date réelle de l'accouchement.

Le congé parental peut être pris n'importe quand durant la période de 52 semaines qui débute le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant a été confié à la charge des parents adoptifs.

12. Que doit faire l'employé pour obtenir un congé ?

L'employé doit donner un avis écrit à l'employeur au moins quatre semaines avant le début du congé de maternité ou du congé parental, en lui précisant la durée prévue du congé.

Dans le cas d'un congé de maternité, l'employée doit également fournir à l'employeur un certificat, signé par un médecin qualifié, confirmant qu'elle est enceinte.

13. L'employé doit-il avoir déjà travaillé pendant six mois sans interruption avant de demander un congé ?

Non. L'employé peut demander un congé avant d'avoir effectué ses six mois de travail, mais le congé ne pourra commencer que lorsque les six mois seront écoulés.

14. L'employeur peut-il obliger une employée à prendre un congé de maternité ?

Non. L'employeur ne peut pas imposer un congé à une employée enceinte, sauf s'il est en mesure de démontrer qu'elle est incapable de remplir une fonction essentielle de son poste.

15. L'employé retourne-t-il à son poste lorsqu'il revient d'un congé de maternité ou d'un congé parental ?

Oui. L'employé doit être réintégré dans son poste ou affecté à des fonctions équivalentes au même endroit, au même salaire et avec les mêmes avantages.

16. Peut-il arriver qu'un employé reçoive un salaire moindre à son retour au travail ?

Oui. Si, pendant la période de congé, les salaires et les avantages d'un groupe d'employés ont été réduits par suite d'une réorganisation, un employé qui est réintégré dans ce groupe ne recevra pas un salaire et des avantages supérieurs à ceux qu'il aurait reçus s'il avait été au travail au moment

6. Quand on dit que l'employé doit avoir travaillé sans interruption pendant au moins six mois pour avoir droit au congé, doit-on comprendre qu'il ne doit pas s'être absente durant toute cette période?

Non. Les absences qui ne constituent pas une interruption de la relation employeur-employé ne modifient en rien le caractère continu de l'emploi.

7. Quelle est la durée du congé prévu dans le Code?

Aux termes du *Code*, l'employée a droit à un maximum de 17 semaines de congé de maternité. De plus, l'employé, mère ou père, qui prend soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté a droit à un congé parental pouvant aller jusqu'à 37 semaines. Cependant la durée totale du congé de maternité et du congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines.

8. Les deux parents peuvent-ils prendre un congé parental?

Oui. S'ils travaillent tous deux pour un employeur dont l'entreprise est assujettie au *Code*, les deux parents ont droit à un congé parental combiné maximal de 37 semaines. Ils peuvent prendre leur congé parental en même temps ou l'un après l'autre, à condition que le nombre total de semaines de congé parental ne dépasse pas 37 semaines. En outre, le total des semaines de congé de maternité et de congé parental ne doit pas dépasser 52 semaines, tel que décrit à la question précédente.

9. Les deux parents doivent-ils travailler pour le même employeur pour avoir le congé parental combiné?

Non. Chacun des parents doit travailler pour un employeur assujetti au *Code* et, même s'il s'agit de deux employeurs différents, le congé parental des deux parents sera combiné.

10. Une employée a-t-elle le droit de prendre un congé de maternité et un congé parental?

Oui. Cependant l'employée ne peut prendre qu'une seule fois chaque congé, et en un seul bloc. Par exemple, une employée qui désire prendre un congé parental doit le prendre d'un seul coup, et non l'entre-couper d'une période de travail.

Lorsqu'il est difficilement réalisable de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste, l'employée a droit à un congé non payé durant la période que dure le risque mentionné dans le certificat médical.

L'employée enceinte ou allaitant un enfant a droit à un congé non payé pendant la période qui va du début de la grossesse jusqu'à la fin de la vingt-quatrième semaine qui suit l'accouchement si elle remet à l'employeur un certificat signé par un médecin choisi par elle indiquant qu'elle est incapable de travailler en raison de sa grossesse ou de l'allaitement et donnant la durée prévue de cette incapacité.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la section VII de la partie III du *Code canadien du travail*.

3. Un employeur peut-il exiger que l'employée qui est enceinte ou qui allaite un enfant continue à travailler dans un environnement qui comporte des risques jusqu'à ce qu'elle produise un certificat médical?

Conformément à la partie II du *Code canadien du travail* (Santé et sécurité au travail), l'employée qui est enceinte ou qui allaite un enfant peut cesser d'exécuter ses tâches si elle pense qu'il y a un risque pour sa santé, pour la santé du fœtus ou pour celle de son enfant jusqu'à ce qu'elle produise un certificat médical.

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter la brochure n° 5 Employées enceintes ou allaitantes de la série sur les Renseignements sur la santé et la sécurité au travail (LT-102-06-01).

4. Qui a droit au congé de maternité?

Toutes les employées (y compris les membres du groupe de la gestion et du groupe professionnel) qui, avant le congé de maternité, ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins six mois.

5. Qui a droit au congé parental?

Tous les employés (y compris les membres du groupe de la gestion et du groupe professionnel), parents naturels ou adoptifs, qui, avant le congé parental, ont travaillé sans interruption pour le même employeur pendant au moins six mois.

Renseignements sur LES NORMES DU TRAVAIL

5 RÉAFFECTATION ET CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ, CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

Partie III du *Code canadien du travail* (Normes du travail)

Le *Code canadien du travail* contient des dispositions sur la réaffectation ou le congé lié à la maternité, le congé de maternité, et le congé parental.

Les paragraphes suivants visent à répondre aux questions que les employeurs et les employés qui relèvent de la compétence fédérale peuvent se poser à ce sujet. Le feuillet n° 1 de la présente série décrit les genres d'entreprises qui sont assujetties au *Code*. Pour obtenir ce feuillet, veuillez communiquer avec le bureau du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada.

1. Qu'entend-on par « réaffectation liée à la maternité » et par « modification des tâches » ?

L'employée qui est enceinte ou qui allaite un enfant peut demander à son employeur de modifier ses fonctions ou de l'affecter à un autre poste si le fait de continuer à remplir de telles fonctions présente un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant qu'elle allaite. Cette demande doit toutefois être accompagnée d'un certificat établi par un médecin qualifié qui aura pris soin de préciser la durée du risque éventuel, de même que les activités et conditions que l'employée devra éviter pour ne pas s'exposer à ce risque.

2. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'employeur doit examiner la demande avec l'employée et, dans la mesure où cela s'avère raisonnable et pratiquement réalisable, il doit modifier ses fonctions ou l'affecter à un autre poste. L'employée qui a présenté une demande de réaffectation ou de modification de ses tâches a droit à un congé payé pendant que l'employeur étudie sa demande et jusqu'à ce que l'employeur modifie les tâches de l'employée, la réaffecte ou l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.